

四天王寺大学紀要 第65号 (2018年3月)

学内トレーニングルームにおけるスチューデント・アシスタント (SA) 制度導入に関する考察

Student Assistant Team Project in Shitennoji University Training Room

伊達 由実・吉田 康成

Yoshimi DATE and Yasunari YOSHIDA

本稿では、大学学内トレーニングルームにおける学生トレーナーとしてのスチューデント・アシスタント (SA) 制度を紹介し、学生トレーナー (SA) が利用者への指導・助言、トレーニングルームの企画・運営する活動事例を概観することで SA の課題および改善点について検討することを目的とする。2015 年 9 月から導入された SA 制度は、9 名の SA1 期生によってスタートした。SA1 期生における 1 年間 (2015 年 9 月 14 日から 2016 年 7 月 25 日) の活動時間の平均は 46.25 時間であった。2017 年 9 月現在、31 名の SA がトレーニングルームの運営に従事している。制度が導入されて以降、SA が自主的に取り組んできた、様々な課題に対する改善点について報告した後、導入された SA 制度が発展していくために必要な課題について検討する。

キーワード：学生トレーナー、スチューデント・アシスタント、トレーニングルーム

1. はじめに

これまでに大学における授業の教員支援、業務支援を充実させるための取り組みとして TA (ティーチング・アシスタント)、SA (スチューデント・アシスタント) の活動内容やその効果などについて報告されている (例えば、岩崎ほか、2008；北野、2002；毛利、2006；立山、2013；山内、2010)。一方で、アクティブ・ラーニング教室における TA の学び (中澤・福山、2016)、大学院生の教員トレーニングに関する事例研究 (河合、2000)、ラーニング・アシスタントの実践的思考 (岩崎、2014)、学生の参入動機と学習 (森・井上、2015)、受講生が SA に求める能力 (時任、2016) など、TA、SA の学びを対象とした研究が散見されるものの、TA や SA の教育・学修支援を通じた学びに関する研究は乏しいとの指摘もなされている (河内ほか、2017)。本学においても様々な SA 制度が取り入れられている中、総合体育館内トレーニングルームの開室に伴って、学内プロジェクトとしてトレーニングルームの SA 制度が導入され、その活動内容や SA の学びについて検討する必要がある。

本稿では、大学学内トレーニングルームにおける学生トレーナーとしてのスチューデント・アシスタント (SA) 制度を紹介し、学生トレーナーが利用者への指導・助言、トレーニングルームの企画・運営する活動事例を概観することで SA の課題と改善点について検討することを目的とする。

2. SA 制度

SA 制度を導入する契機となった「COCOROE 元気プロジェクト」(図1 参照)は、大学設立 50 周年事業の一環として建設された総合体育館を有効に活用し、トレーニングやその周辺領域に関わる学生の主体的な学びを促すことを目的としている、いわばスポーツ・体育版ラーニング・コモンズである。具体的には、学生、教職員が主体的に健康の保持増進を図るためにトレーニングルームを安全に利用できるよう、学生トレーナーとしての SA^{注1)} の育成を行うというものである(伊達、2015)。

SA の認定については、大学が委託したプロトレーナーによる 15 時間の講習を受講し、トレーニング理論、トレーニング機器の使用法、トレーニングルームの運営法、トレーニングにおける安全配慮事項、AED 講習など危機対応事項等を学修したうえで初級 SA として認定される。初級 SA の認定を受けた者は、トレーニングルーム常駐スタッフ(学生支援課員、以下スタッフ)と共に、トレーニングルームの管理運営に当たり、利用者に対する適切な助言等を行う。SA のグレードは3段階とし、初級 SA は、プロトレーナーによるフォローアップ講習プログラムを受講することで、中級、上級とグレードアップし、それに伴い活動内容も目的別トレーニングプログラムの作成からトレーニングルームを活用した健康増進プログラムの企画運営へと

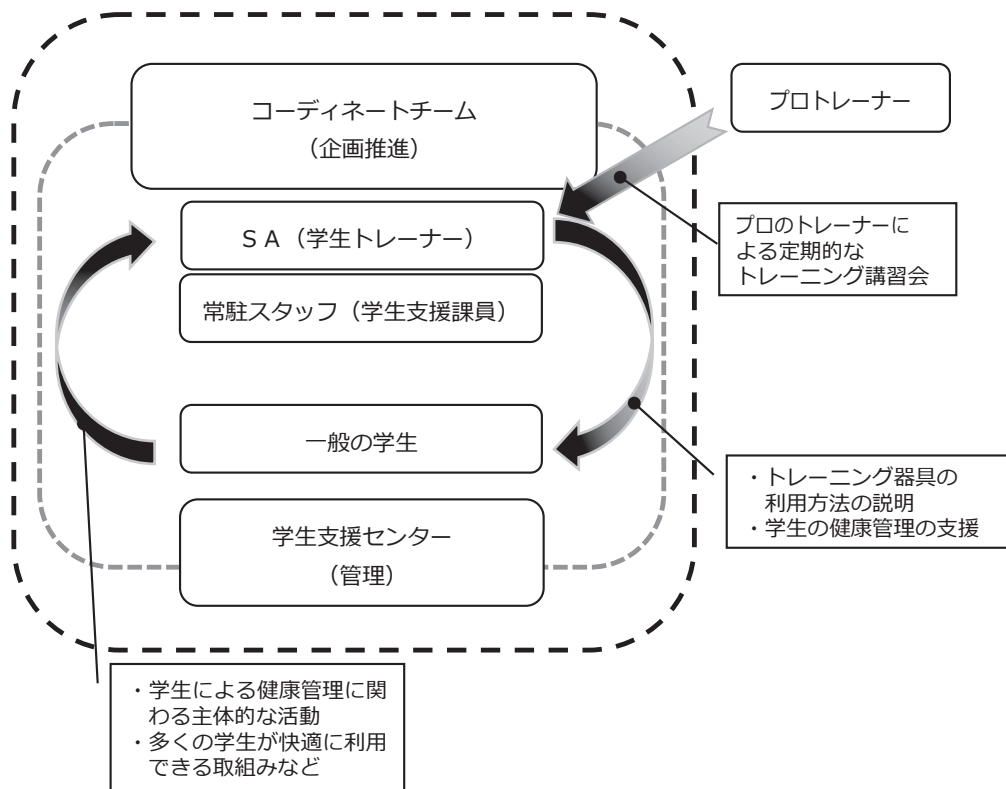


図1 COCOROE 元気プロジェクト

高度化することを目指している。

SAの募集については、専任教員の推薦または学内公募による募集を行い、プロジェクト実行委員による選考を行う。なお、「仏教Ⅰ」の単位^{注2)}を修得済みであること、単位修得状況が良好である必要がある。SA1期生は、教員の推薦があった者で、プロジェクトの委員長または副委員長の面接を経て委員会で承認された2回生9名が、プロトレーナーによる3日間（合計15時間）の講習およびAED講習を受講した後、初級SAとして認定された。

SA制度が導入されて2年が経過した2017年9月現在、31名（SA1期生8名、SA2期生10名、SA3期生13名）がSAとして認定されている。グレードの内訳は、初級21名、中級6名、上級4名となっている（表1）。グレード更新の条件は、勤務時間、トレーナーとしてのスキル、フォローアップ講習の受講となっており、プロジェクト実行委員会で承認される必要がある。特に、トレーナーとしてのスキルについては、トレーナー評価シート（図2）を用いて、プロトレーナー、プロジェクト実行委員長・副委員長がSAの評価を行っている。なお、SAの

表1 グレードの内訳

グレード	2回生	3回生	4回生
初級	11	9	1
中級	0	3	3
上級	0	0	4

※グレードは2017年7月時点のもの（人）

トレーナー評価シート【SA名: 】

	フライ	チェスト・プレス	ショルダー・プレス	ブル・ダウニング	シーテッド・レッグ・プレス	トーン・ローテーション	トライセップス・プレス	シーテッド・レッグ・カール	レッグ・エクステンション	ヒップ・アダクション	ヒップ・アブダクション	備考
基本	髪型（男子は短髪、女子は髪を結ぶ）											
	指定のユニフォームを着用している											
	シャツをインしている											
	ソックスはくるぶしまで隠れている											
	爪の手入れができている											
	男子はヒゲを剃っている、女子は清潔な服装をしている											
	1回目	2回目	3回目	レベル	1	2	3	4				
	笑顔			笑顔	笑顔がない	笑顔はあるが時々表情が硬い	常に笑顔である	笑顔があり、状況に応じた表情である				
	声聞き取りやすさ			声聞き取りやすさ	聞き取れない	聞き取れるが時々聞き取りにくい	声聞き取りやすい	声の大きさに抑揚があり十分に聞き取れる				
	話し方			話し方	相手の話を聞かず、話しは一方的である	相手の話を聞いておらず、話しは一方的である	相手の話を聞いておらず、話しは一方的である	相手の話を聞いておらず、話しは一方的である				
専門知識	フライ	チェスト・プレス	ショルダー・プレス	ブル・ダウニング	シーテッド・レッグ・プレス	トーン・ローテーション	トライセップス・プレス	シーテッド・レッグ・カール	レッグ・エクステンション	ヒップ・アダクション	ヒップ・アブダクション	
	使用筋肉											
	重りの設定											
	マシンの設定											
	使用方法											
	呼吸											
	スピード											
指導	ポジティブ・ネガティブ											
	デモンストレーション											
	説明の仕方											
	立ち位置・姿勢											
	観察											
	声かけ											
	動きの修正											
	フィードバック											

図2 トレーナー（SA）評価シート

契約は SA の内規に基づき学期を単位とし半年ごとに更新されるが、規定に反する行為が認められた場合、契約期間満了以前であっても契約を解除するか、契約の更新はしない。

教員は活動中の SA に適宜、指導・助言を与えるとともに、SA 連絡ノート、SNS で課題や問題点を SA と共有し、毎週 1 回プロトレーナーの助言を仰いだうえでその内容を SA にフィードバックしている。また、スタッフとも連携して、利用者の問題点のみならず、各 SA の課題を共有することで SA の指導にあたっており、必要に応じて SA と面談を行っている。

3. 方法

SA 活動の対象とした期間は、2015 年 8 月～2017 年 3 月までとした。SA 活動の課題と改善点を検討するために、SA 活動に参加した SA31 名を対象として、SA の勤務日誌（SA ノート）、SA ミーティングにおける報告書、SA 研修・SA フォローアップ講習におけるミーティングの内容およびプロトレーナーからの助言について、全ての記録を分類整理した。なお、対象者には、SA 活動の内容から個人の情報が特定されることはないという説明をし、倫理的配慮を行った。

4. 結果と考察

4.1. SA 活動の概要

2015 年 9 月 14 日より SA の活動が開始された。表 2 は、SA 認定講習、フォローアップ講習

表 2 講習の流れ

年月	SA 認定講習およびフォローアップ講習
2015/8	1 期生 SA 研修（初級認定講習会）（15h）
2015/9	1 期生フォローアップ講習（3h）
2015/9	1 期生フォローアップ講習（3h）
2015/9	SA 制度スタート
2015/12	1 期生フォローアップ講習（8h）
2016/2	1 期生フォローアップ講習（9h）
2016/3	2 期生 SA 研修（初級認定講習会）（15h）、 1 期生フォローアップ講習
2016/5	1・2 期生フォローアップ講習（6h）
2016/7	1・2 期生フォローアップ講習（4h）
2016/11	1・2 期生フォローアップ講習（4h）
2016/12	1・2 期生フォローアップ講習（4h）
2017/1	1・2 期生フォローアップ講習（4h）
2017/1	1・2 期生フォローアップ講習（4h）
2017/3	3 期生 SA 研修（初級認定講習会）（15h）、 1・2 期生フォローアップ講習
2017/5	1・2・3 期生フォローアップ講習（6h）
2017/7	1・2・3 期生フォローアップ講習（6h）、 3 期生 SA 研修（追加）（初級認定講習会）
2017/9	1・2・3 期生フォローアップ講習（6h）

の流れを示している。SA に関する内規によれば、SA の職務内容は、（１）トレーニングルームの機器使用およびマナー指導、（２）筋力トレーニングに関する指導、（３）トレーニングルーム管理業務の補助、（４）トレーニングメニューの作成およびイベントの企画立案、となっている。具体的には、トレーニングルームの受付補助、利用者に対するトレーニングの専門的な指導および助言、SA 連絡ノートの記入、情報・課題共有のための SNS による発信、月例報告の作成、ランチミーティングの開催、スタッフとの連携を行っている。その他、大学のオープンキャンパス（以下、OC）では、OC 参加者でトレーニングルーム来場者の案内を実施している。ランチミーティングは、1～2 カ月に 1 度、昼休みに昼食をとりながら行われるミーティングのことで、SA 全員が情報・課題の共有をするために実施している。授業や実習等でミーティングに参加できない場合でも、Line を用いて SA 全体で情報共有に努めている。また、ミーティングの報告書についても SA が作成している。勤務割当（以下、シフト）は、シフト作成担当者が勤務希望日時を各 SA から毎月集約し、プロジェクト実行委員長の承認を得て決定している。さらに、AED 講習、マシンを用いないトレーニング方法の提案など、受付やマシンの正しい使用方法、利用者へのアドバイス、運営管理以外にも SA の活動は多岐にわたっている。AED 講習については、SA1 期生の場合、大学保健センターの看護師に依頼したが、SA2 期生以降では、保健教育コース所属の SA が AED 講習をコーディネートし実施している。

活動時間については、当初、月曜日から金曜日で午後 4 時 30 分～6 時 30 分の 2 時間に 2 名の SA が従事するシフトで運営していたが、開室から 2 カ月後の 11 月より利用者の利用時間に合わせて、1 日 4 時間を超えない範囲で午前、午後に適宜配置することが可能となった。現在は、利用者が多い曜日・時間に合わせて柔軟に配置するよう、SA と支援課スタッフで情報共有しながらシフトを作成している。

表 3 は、SA1 期生 9 名の内、契約更新をしなかった 1 名を除外した 8 名における活動開始から 1 年間（2015 年 9 月 14 日～2016 年 7 月 25 日）の活動時間を示している。活動時間の平均は、46.25 時間となっており、活動時間の最も多い SA (f) は 117.25 時間、最も少ない SA (d) は 10.00 時間であった。活動時間のばらつきについて、シフトを確認してみたところ、ほとん

表 3 SA1 期生の活動時間

SA	性別	活動時間 (h)
SA (a)	男性	30.75
SA (b)	女性	26.50
SA (c)	女性	62.75
SA (d)	女性	10.00
SA (e)	男性	52.00
SA (f)	女性	117.25
SA (g)	男性	39.25
SA (h)	女性	31.50

平均 46.25

※活動時間の対象期間は、SA1 期生が 2 回生冬～3 回生夏学期（2015 年 9 月 14 日～2016 年 7 月 25 日）までの 1 年間。

どの SA が週に 1 回の勤務となっていた。SA (f) (経営学部所属) については、1 年間を通じて週 2 回の活動となっていたが、SA (d) (教育学部保育コース所属) については、2016 年から半年の活動が数回のみとなっていた。SA (f) は時間割に空きが多い一方で、SA (d) は取得免許・資格の関係上、実習回数が多く時間割が過密になっていたうえ通学時間が 2 時間かかることから、特に 3 回生の 4 月以降、活動時間の確保が難しい状況となっていた。

4.2. 衛生委員会との連携

衛生委員会主催の教職員向けトレーニングルーム説明会（2015 年 9 月 14, 16, 18 日、各日 2 時間実施）の際に、SA を講師として説明会を実施した。教職員 28 名の事後アンケートによる SA の評価は、非常に満足が 12 人、満足が 11 人、普通が 3 人、不満、非常に不満がともに 0 人、無回答 2 人となっており、説明会参加教職員の 88.5%（無回答を除く）が高い評価を示していた。また、自由記述では、「SA に丁寧に説明してもらった」、「とてもよい印象を持ちました」、「きびきびとサポートいただき気持ちよかった」というコメントがある一方で、「大きな声で説明してもらえたら良かったと思います。自信を持って説明して下さい」、「個人カルテがあればほしい」、「トレーニング前のストレッチ方法を教えてほしい」等のコメントも散見されたことから、開室直後から具体的な課題を得ることとなった。現在では、衛生委員会の主導により、教職員利用日が月に数回設定されるようになり、新たな SA の学びの場になっていると示唆される。

4.3. SA 活動における課題および改善点

SA 活動の課題と改善点を検討するために、対象期間における全ての記録（SA の勤務日誌（SA ノート）、SA ミーティングにおける報告書、SA 研修・SA フォローアップ講習におけるミーティングの内容、プロトレーナーからの助言）について分類整理した。以下、年度ごとにみていく。

4.3.1. 2015 年度（活動期間：2015/9 ～ 2016/3）における課題と改善

（1）グループ活動の場所・時間の確保

SA がグループ活動を行うための時間、場所の確保が問題となった。場所に関しては当面、教室を使用するとしても、気軽にミーティングを実施することができなかった。将来的には部室に類するものが必要と考えられる。個別の部室確保が難しければ、SA ラーニング・コモンズとして他プロジェクト SA も利用可能な SA ルームの設置も考えられる。時間の確保については、教育学部所属 SA の場合であると、授業が過密なこともあり他学部の SA と予定が合わず、全員が集まるのが困難な状況がたびたび生じた。昼休み時間の活用などが提案された。

（2）活動時間の確保

開室時間（10 時 30 分～ 18 時 30 分）のすべての時間帯に利用者が認められたことから、学生の学びの機会、利用者の安全を確保するうえで、SA の活動（勤務）時間の増数が必要と考えられる。

（3）トレーニング備品の拡充

設置されている機器を使用する前に必要となる、準備・整理運動のためのストレッチポール、運動姿勢を確認するための鏡、機器を使用しないトレーニングのためのバランスボール、また、機器を安全に使用するための補助具が必要と考えられる。

（4）学部、学科の教育活動との連携

本年度の初級 SA 講習での AED 講習会において、教育学部保健教育コースの学生との学び合いが実現した。次年度以降も、各学部、学科の教育活動と連携することで学生の学びをつなげ、本取り組みはもとより大学全体の活性化につなげることが必要であると考えられる。

上述した4点の改善について、まず、2015年度における課題の内、「（1）グループ活動の場所・時間の確保」については、「ランチミーティング」という形で教室利用することで、グループ活動を実施した。ところが空き教室は手配できても、3時限目の受講生が昼休みに教室で食事をしたり授業準備をしたりするということで、ミーティングの中断がしばしば生じた。したがって、部室に類するものが必要と考えられる。

「（2）活動（勤務）時間の確保」については、トレーニングルーム開室時間中のどの時間帯にも SA を配置可能ようにした。その結果、スタッフ1名では運営が困難になる時間帯が減少し、利用者過多のため利用を断ることがほとんどなくなった。また、人件費の増額が認められたことから、1日6時間（午前2時間、午後2時間、4時限終了後2時間で SA 各1名）の SA 配置が可能となった。

「（3）トレーニング備品の拡充」については、低身長者が安全に機器を使用するための補助具（背当てパッド）、ストレッチポール、バランスボール、鏡を導入した。

「（4）学部、学科の教育活動との連携」については、保健教育コースに所属する学生を SA に推薦してもらうことで、初級 SA 講習における AED 講習会のコーディネーターとして保健教育コースとの連携を継続的に行うこととなった。

4.3.2. 2016年度（活動期間：2016/4～2017/3）の課題と改善について

（1）グループ活動の時間、場所の確保

ランチミーティングを継続的に実施したが、教育学部に所属する SA の時間割が過密であり、ミーティングの時間確保が難しい。また、前年度同様に、空き教室でミーティングを実施したが、トレーニング方法の検討をする際に、バランスボールやストレッチポールなどの備品をすぐに使用できないため運動のイメージを共有することが難しく、議論が活性化しないという問題が生じたことから、部室の確保が必要と考えられる。

（2）活動（勤務）時間の確保

SA の活動時間が増えた（1日最大6時間まで SA 配置が可能）一方で、SA の授業空き時間は、所属コースのカリキュラムの影響を強く受けていた。免許資格を取得するコースに所属する SA は、時間割が過密になりがちのため、空き時間がほとんどない時間割となる。特に、教育学部保育コース所属の SA の場合、時間割にほとんど空きがなく、ミーティングを含めた活動時間の確保が難しくなっていた。

(3) SA の技能向上

専門的技能を向上させる機会が SA の義務講習（フォローアップ講習）のみになってしまっている。

上述した3点の改善について、「(1) グループ活動の時間について」は、SA1 期生がリーダーとなりランチミーティングの実施を継続して行う。場所については、SA の部室の確保を要望している。

「(2) 活動（勤務）時間の確保について」は、新 SA（SA3 期生）を採用する際に、保育士コース希望学生の採用を見合わせる、教育学部以外の SA を多く採用することとした。

「(3) SA の技能向上について」は、経験がある SA と経験の浅い SA のペアにするようシフト作成を行うこととした。

ここまで、対象期間における SA 活動の課題および改善点についてみてきた。岩崎ほか（2008）によれば、SA のスキルやマナーにばらつきがあることから利用者から問題視する意見があったこと、SA 間の引継ぎが十分でないことが報告されている。本学の SA の技能についても、フォローアップ講習、担当教職員の評価・面談により技能向上に努めているが、ばらつきが大きい。また、SA ノート、SNS による情報共有は実施しているものの、シフトに入るタイミングとの兼ね合いで共有した情報を現場ですぐに確認するまでには至っていないため、さらなる支援環境の整備が必要と考えられる。

5. 今後の課題と展望

5.1. SA チームの発達

Tuckman（1965）は、集団の発達について4段階のモデル^{注3)}（1）形成期、（2）混乱期、（3）統一期、（4）機能期、を示している。Tackman のモデルに依拠して SA チームをみてみると、現在のチームは、混乱期から統一期へ移行している段階と考えられる。その理由としては、SA 連絡ノートの記載内容および、ランチミーティングの報告内容をみてみると、現在の SA1 期生（現4回生）、SA2 期生の中から、それぞれ自然発生的にリーダーが現れており、リーダーが中心となって SA としての行動規範について、フォローアップ講習で議論し、ランチミーティングで周知しチーム全体で共有するという仕組み作りを自発的に実践しているからである。また、SA1 期生の内、4 名は上級グレード（表1）であり、運営面・技能面の両方においてチーム全体のイニシアティブをとっている。しかしながら、SA1 期生卒業後をみすえて、後輩 SA に対して運営のノウハウや技能をどのように伝承していくのがチームの発達の課題となるであろう。

5.2. SA 育成の課題

学生指導者養成の問題について、アルバイト感覚で参加する（木村編、2007）、という参入動機の問題がある。これまでに生じた問題としては、フォローアップ講習に無断で欠席する（SA1 期生）、初級認定講習に参加はしたものの契約に至らない（SA3 期候補生）等のケースが

みられた。無断欠席のケースについては、プロジェクトの規程に則って契約更新を見送った。また、契約に至らなかったケースについては、SA3期生の募集から教員推薦および公募としたが、応募してきた5～6名の内、認定講習会に参加した者は2名であり、その他の者は、クラブの公式試合等の理由で認定講習会に参加できなかった。この認定講習に参加した2名は、受講はしたものの契約期限までに手続きを行わなかったため契約には至らなかった。これらのケースについても、SA活動にアルバイト感覚で参加していた（しようとしていた）と推察される。認定講習中にトレーニングの専門的スキル以外にも非認知能力の重要性、ハウレンソウを徹底すること等について筆者らが指導・助言を行ってきたことも契約不履行の一因になったと考えられる。

今後こういったケースを完全に排除するのは難しいと考えられるが、学生の参入動機によって異なる学習が生起する可能性がある（森・井上、2015）ことから、SAの選考については、専任教員の推薦による選抜方法を優先していくことで参入動機が芳しくない学生をスクリーニングできるであろう。

契約後については、授業が過密であること、クラブ活動、就職活動や留学のためSAの活動が困難になる等で、活動時間が多いSAとそうでないSA間でモチベーションの差異が生じるという問題がある。今後、フォローアップ講習、ランチミーティング等を通じて情報・課題をSAチームとして共有する等の改善策を講じる必要がある。また、SA、プロジェクト実行委員、プロトレーナーが相互に連携を密にしていくことで、SAの質を維持向上させる必要がある。さらに、今後は、SAが活動を通してどのような具体的な学びを得たのかについて明らかにしていく必要がある。

5.3. SAによるトレーニングプログラム・イベントの立案

これまでに、SAによる、自重トレーニング、バランスボールを用いたトレーニング、ペアストレッチ、女子学生や教職員を対象としたダイエット講座などの企画がSAから提案されてきた。一部のプログラムは運用の準備が進められてはいるものの、新規プログラムを採用する際のプロトレーナーによるチェックを受けておらず採用するには至っていない。また、新規プログラムの内容を全てのSAで共有することは、各SAの活動時間数、技能にばらつきがあることから現実的ではなく、プログラムを運用する際の課題となっている。今後は、上級SAを中心に、これまでの提案内容についてプロトレーナーの意見を踏まえた上で新規のトレーニングプログラムとして実施していく予定である。

6. おわりに

本稿では、本学トレーニングルームにおけるSA制度を紹介し、その活動事例とSAの課題および改善点について述べてきた。最後に、本稿の検討を踏まえてSA活動における筆者らの私見を述べる。筆者らは、プロジェクトに関わり、SAを選抜、育成する中で「汎用的なスキルの獲得」を最も重視している。なぜなら、トレーニング機器の使用法やトレーニング方法に習熟することは、学生トレーナーとしてのSAに重要なことではあるが、それが単なる「利用

者にトレーニング方法を教える人」ということにとどまるのではなく、利用者との対話の中で利用者の困り感を抽出し、それに応じた対応ができること、つまり、SA 活動の実践現場を通して試行錯誤をしながら学修することにこそ意義があると考えているからである。利用者とともに「最適解」を探るという対応の仕方に熟達していくことは、決して容易ではないことを承知の上で、筆者らは各 SA が活動を通してそれぞれの課題に合わせて学修し、汎用的なスキルが向上していくことを期待している。

謝辞

常日頃から SA の学びに多大に尽力していただいている本プロジェクトおよびトレーニングルーム管理部の学生支援課の皆様、SA を推薦していただいた本学の先生方に感謝申し上げます。また、査読者の先生方の適切なコメントにも感謝している。

注記

- 1) 本稿では、SA を「学生トレーナーとしての SA」として限定的に用いる。
- 2) 本学では、1 回生で履修する「仏教 I」の授業は、卒業必修の単位となっている。
- 3) Tuckman (1965) の 4 段階モデルは、1977 年に「解散期」を加えた 5 段階モデル (Tuckman & Jensen, 1977) を発表しているが、本稿では 4 段階モデルを引用している。

文献

- 伊達由実 (2015) 「COCOROE 元気プロジェクト」の立ち上げについて. 教授会資料 (2015. 7. 16)
- 岩崎千晶 (2014) ラーニング・アシスタントの実践的思考に関する分析——初年次教育“スタディスキルゼミ”における学習支援を基に——. 関西大学高等教育研究第 5 号: 29-38.
- 岩崎千晶、久保田賢一、水越敏行 (2008) 組織的な教員支援としてのスチューデント・アシスタントの効果と課題. 日本教育工学会論文誌, 32(Suppl.): 77-80.
- 河内真美、杉森公一、上畠洋佑 (2017) アクティブ・ラーニング型授業における学修支援を通じたアドバイザー学生の学び. 高等教育ジャーナル: 高等教育と生涯学習, 24: 39-50.
- 河合正隆 (2000) 大学院生の教員トレーニングに関する事例的研究——Teaching Assistant 制度からの考察——. 大学教育学会誌, 22(1): 63-71.
- 木村真知子編 (2007) 子どものスポーツ指導プログラムの国際化推進——実践的指導力のある教員養成システムの構築——. 奈良教育大学国際化推進プロジェクト: 奈良.
- 北野秋男 (2002) ティーチング・アシスタント (TA) 制度と大学の授業改善——日本大学文理学部の事例を中心に——. 大学教育学会誌, 24(2): 91-97.
- 森玲奈、井上史子 (2015) 「学生による授業コンサルティング」における学生の参入動機と学習. 日本教育工学会論文誌, 39(Suppl.): 37-40.
- 毛利康俊 (2006) Student Assistant 制度の創設について. 西南学院大学法学論集, 38(3・4): 161-167.
- 中澤明子、福山佑樹 (2016) アクティブラーニング教室におけるテクニカル・ティーチング・アシスタントの学び. 日本教育工学会論文誌, 40(Suppl.): 205-208.
- 立山博邦 (2013) 大学におけるスチューデント・アシスタント (SA) 制度の考察——日米比較の視点から——. 社会システム研究, 26: 137-150.
- 時任隼平 (2016) アクティブラーニング型授業において受講生がスチューデント・アシスタントに求める能力に関する研究. 日本教育工学会論文誌, 40(Suppl.): 169-172.
- Tuckman, B. W. (1965) Developmental sequence in small groups. Psychological bulletin, 63(6): 384-399.

Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977) Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4): 419-427.

山内一祥（2010）教育プログラムとしてのティーチング・アシスタント業務に関する考察——愛媛大学 TA の実態に関するアンケート調査より——. 大学教育実践ジャーナル 8: 39-44.

